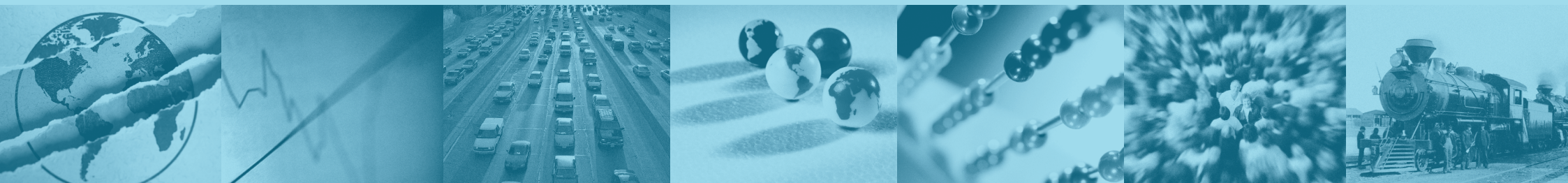


LEUVENSE ECONOMISCHE STANDPUNTEN
2014/141

Jobcreatie door starters

LES(S) is more: een samenvatting van CES Discussion Paper 14.25 "Job creation, firm creation, and de novo entry"



Karen Geurts

karen.geurts@kuleuven.be

Jo Van Biesebroeck

jo.vanbiesebroeck@kuleuven.be

8 oktober 2014

- Niet kleine, maar jonge bedrijven zijn de motor van jobcreatie.
- Klassieke statistieken jagen het aantal starters en stopzettingen kunstmatig de hoogte in, en vooral het aantal jobs dat hierbij wordt gecreëerd en vernietigd.
- De meeste starters zijn onvoldoende gewapend tegen de concurrentie en falen. Vele andere hadden nooit de ambitie om te groeien.
- Maar een kleine groep jonge bedrijven ontdekt dat ze efficiënter zijn dan anderen. Zij groeien sterk en leveren een blijvende bijdrage tot jobcreatie.

- 1 De optelsom van faillissementen en bijhorend jobverlies die we maandelijks in de krant lezen zijn hiervan een voorbeeld. Ze hebben slechts een erg gebrekkig verband met de werkelijke situatie.
- 2 Industrie en diensten, exclusief gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de interim sector en dienstencheque-activiteiten.

Kleine bedrijven worden beschouwd als de motor van jobcreatie. Deze misvatting stoelt op twee hardnekkige fouten: een naïeve interpretatie van ondernemingsdata en een verwarring tussen grootte en leeftijd. Niet kleine maar jonge bedrijven spelen een cruciale rol in het scheppen van nieuwe werkgelegenheid. En van die jonge zijn het vooral degene die in de eerste jaren na start al een beduidende omvang hebben, die overleven en zorgen voor blijvende jobcreatie. Onze analyse is gebaseerd op nieuwe ondernemingsdata die de groei en leeftijd van Belgische bedrijven correct weergeeft. Sinds 2009 werken we samen met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en Statistics Belgium aan de constructie van deze data.

SMALL IS BEAUTIFUL?

Kleine ondernemingen zijn een dankbare populatie voor belangengroepen en beleidsmakers: ze zijn met zeer velen én ze worden geconfronteerd met allerlei hindernissen. Tal van steunmaatregelen zoals groei-premies, BTW-vrijstellingen en bijdrageverminderingen bij eerste aanwervingen moeten hen helpen om te overleven en te groeien. Mede hierdoor zouden kleine bedrijven in staat zijn een belangrijke rol te spelen in de creatie van werkgelegenheid. Maar klopt dit wel? Welke evidentie ondersteunt het cruciale belang van kleine ondernemingen voor jobcreatie? In ons recent onderzoek tonen we aan dat dit een hardnekkige misvatting is die stoelt op twee fouten (Geurts en Van Biesebroeck 2014).

Ten eerste zijn het niet zozeer de kleine maar wel de jonge bedrijven die bijkomende jobs creëren. Omdat jonge ondernemingen overwegend klein zijn, lijkt het alsof kleine ondernemingen gemiddeld sterk groeien. Zodra men echter controleert voor de leeftijd, blijkt dat enkel jonge bedrijven hoge groeiratio's kennen, terwijl de werkgelegenheid bij oudere kleine ondernemingen jaarlijks krimpt.

Haltiwanger et al. (2013) heeft dit overtuigend aangetoond voor de Verenigde Staten. Vooral in een dynamische economie met een hoge graad van creatieve destructie tellen de kleine grootteklassen veel jonge bedrijven. We vinden hetzelfde patroon voor België.

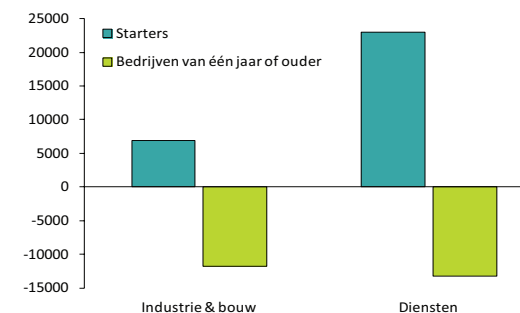
Ten tweede worden officiële databanken te pas en te onpas gebruikt om economische statistieken te produceren. Dergelijke databanken zijn echter opgericht voor administratieve doeleinden en geven een foutief beeld van de dynamiek van bedrijven. De grootste fout zit in de identificatie van starters en stopzettingen. Vele succesvolle bedrijven splitsen, fuseren of veranderen van ondernemingsnummer. Ze verdwijnen uit de databank en duiken op met een nieuw identificatienummer. Dit leidt tot een enorme overschatting van starters en stopzettingen en tot een schromelijke onderschatting van de groei van succesvolle bedrijven.¹

Dankzij een nieuwe methodologie, die we verderop beschrijven, kunnen we echte starters identificeren en hun groeipad in de eerste jaren volgen. Deze de novo starters zijn toetreders tot de markt die effectief nieuwe economische activiteiten ontplooiën en daarvoor nieuwe werknemers aanwerven. Als we starters in de private sector correct identificeren, vinden we dat ze elk jaar zo'n 30000 jobs, of 1,5% van de totale private werkgelegenheid, creëren. Dit is slechts de helft van wat gebruikelijke statistieken becijferen op basis van officiële databanken. Cumulatief over de jaren betekent dit dat het aandeel van jonge bedrijven in de totale werkgelegenheid veel kleiner is dan tot hertoe werd aangenomen. Bovendien vinden we bij jonge bedrijven een sterk positieve relatie tussen groei en grootte. Bedrijven die al snel na het opstarten een zekere omvang bereiken, hebben minder kans om te falen én vertonen hogere groeiratio's.

STARTERS HOUDEN DE WERKGELEGENHEID OP PEIL

De private sector in België² telt ruim 2 miljoen jobs en is tussen 2003 en 2012 gegroeid met 2%. Per jaar kwamen er gemiddeld 5000 jobs bij, maar deze bescheiden netto-aangroei verbergt een enorme turbulentie van bedrijven die groeien, krimpen, starten of hun activiteiten stopzetten. Een belangrijke rol in deze dynamiek is weggelegd voor starters. Figuur 1 laat zien dat het aantal jobs bij bestaande bedrijven – bedrijven van minstens één jaar oud – jaarlijks krimpt. Zowel in de industrie en bouw als in de dienstensector zorgt de jobcreatie door starters ervoor dat de netto-groei toch nog positief is. Voor een deel concurreren starters jobs weg bij bestaande bedrijven. Maar ze zorgen ook voor innovatie en dragen op die manier bij tot de concurrentiekracht van onze economie. Het welbekende proces van creatieve destructie.

Figuur 1: Jaarlijkse netto-jobcreatie in de Belgische private sector



Noot: Private sector exclusief interimsector en dienstencheque-activiteiten. Gemiddelde 2003-2012. Bron: CES KU Leuven obv RSZ & Statistics Belgium

OUDE BEDRIJVEN IN EEN NIEUW KLEEDJE

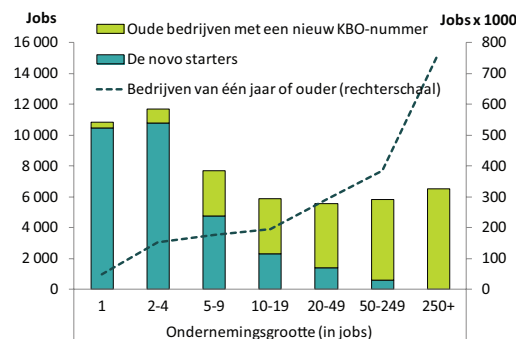
Starters zijn kleiner en creëren veel minder jobs dan doorgaans wordt becijferd. We leggen uit waarom.

Sinds 2002 kent België het uniek ondernemingsnummer: een nieuw bedrijf krijgt bij registratie een KBO-nummer en behoudt dit zolang het bestaat. Alle officiële instanties en commerciële data-producenten gebruiken dit nummer om bedrijven te identificeren. Het lijkt een ideale manier om bedrijven te volgen van start tot stopzetting, maar in de praktijk is dit niet zo eenvoudig. Bedrijven kunnen splitsen, fuseren of worden overgenomen. Andere bedrijven gaan in vrijwillige vereffening om fiscale of andere redenen en brengen hun activiteiten onder in een nieuwe vennootschap. Hierbij worden KBO-nummers geschrapt en nieuwe geregistreerd. Dit jaagt de statistieken over starters en stopzettingen kunstmatig de hoogte in, en dus ook het aantal jobs dat hierbij wordt gecreëerd en vernietigd.

Met onze nieuwe methodologie kunnen we bedrijven volgen die herstructureren of veranderen van ondernemingsnummer. De data-linking methode werd ontwikkeld naar het voorbeeld van Canada, de V.S. en de Scandinavische landen. Samen met de RSZ keken we naar het personeelsbestand van ondernemingen: als een grote groep werknemers tussen twee kwartalen verschuift van het ene naar het andere KBO-nummer kunnen we beide nummers linken aan hetzelfde bedrijf. De resultaten werden aangevuld met die van de officiële data-linking methode van Statistics Belgium, waarbij onder meer externe informatie over herstructureringen uit het Handelsregister wordt gebruikt om bedrijven te linken.

Figuur 2 toont het belang van een correcte identificatie van starters. De balken stellen het aantal jobs voor bij nieuwe KBO-nummers verdeeld over zeven grootteklassen voor een gemiddeld jaar. Bijna 16000 jobs per jaar verschijnen bij bedrijven die starten met meer dan 20 werknemers en 6500 jobs zelfs bij bedrijven die meteen 250 werknemers in dienst hebben. Dit lijkt onwaarschijnlijk. De kleur van de balken geeft aan dat dit ook niet correct is. In het blauw tonen we de jobs van echte de novo starters, die we met onze methodologie identificeren. In het groen deze van bestaande bedrijven die hun activiteiten voortzetten onder een nieuw KBO-nummer. De werkgelegenheid bij deze laatste groep is geconcentreerd in de grotere grootteklassen – net zoals bij andere bestaande bedrijven. De novo starters zijn daarentegen overwegend klein: 92% start met minder dan 5 jobs en grotere starters zijn eerder uitzonderlijk. Als we starters correct identificeren blijkt dat ze elk jaar 30000 jobs creëren, en geen 55000 zoals naïeve ondernemingsstatistieken ons willen doen geloven.

Figuur 2: Aantal jobs bij nieuw ingeschreven ondernemingen (jaargemiddelde)

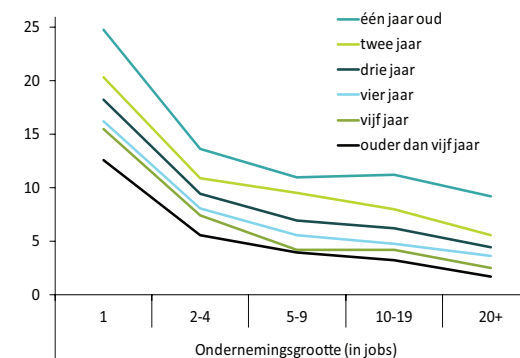


Noot: Private sector exclusief interimsector en dienstencheque-activiteiten. Gemiddelde 2004-2012.
Bron: CES KU Leuven obv RSZ & Statistics Belgium

GROTE JONGE BEDRIJVEN GROEIEN STERKER

Het foutief classificeren van bestaande bedrijven als starters vertekent de dynamiek van jonge bedrijven sterk. Als we enkel de novo starters volgen, vinden we een uitgesproken dynamiek: in de eerste jaren na start ligt het aandeel stopzettingen zeer hoog, maar degenen die overleven hebben hoge groeiratio's.

Figuur 3: Stopzettingsratio's van de novo starters volgens leeftijd en grootte

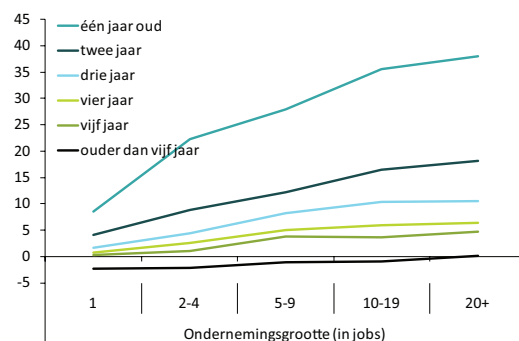


Noot: Stopzettingsratio is % jobs dat verloren gaat door stopzettingen. Gemiddelde 2004-2012.
Bron: CES KU Leuven

Figuur 3 toont de stopzettingsratio's in de eerste vijf jaar na start. Elke lijn heeft betrekking op een groep bedrijven van dezelfde leeftijd. De punten geven het percentage jobs dat in een bepaalde grootteklasse verloren gaat door stopzettingen. In het eerste jaar na start ligt het aandeel stopzettingen zeer hoog maar nadien neemt de kans op overleven snel toe. Binnen elke leeftijdsklasse nemen de stopzettingsratio's af met de grootte: grotere bedrijven hebben een hogere overlevingskans dan kleinere.

Deze patronen vertonen sterke gelijkenissen met empirische bevindingen uit andere landen (Dunne, Roberts en Samuelson, 1989; Mata, Portugal en Guimaraes, 1995). Al na 5 jaar convergeert de overlevingskans naar die van oudere bedrijven, maar het negatief verband tussen grootte en stopzettingen blijft bestaan: van de eenmanszaken wordt jaarlijks meer dan 12% stopgezet, bij bedrijven met meer dan 20 werknemers gaat slechts 2% van de jobs verloren door stopzettingen.

Figuur 4: Netto-groeiratio's van de novo starters die overleven volgens leeftijd en grootte



Noot: Netto-groeiratio is % bijkomende jobs dat wordt gecreëerd. Gemiddelde 2004-2012.

Bron: CES KU Leuven

Als jonge bedrijven erin slagen te overleven groeien ze veel sterker dan oudere bedrijven. Figuur 4 toont de gemiddelde groeiratio's van bedrijven die overleven per leeftijd en grootteklasse. Vooral in het eerste jaar breiden jonge bedrijven sterk uit, maar de groei neemt snel af met de leeftijd.

Onze meest opvallende bevinding is het sterk positief verband tussen grootte en groei: binnen elke leeftijdscohort groeien grote bedrijven sterker dan kleinere. Dit positief verband is bijzonder uitgesproken in de eerste jaren na start en convergeert nadien naar ongeveer gelijke groeiratio's in alle grootteklassen. Bij oudere bedrijven die overleven is de groei licht negatief tot stabiel.

“Onze meest opvallende bevinding is het sterk positief verband tussen grootte en groei: binnen elke leeftijdscohort groeien grote bedrijven sterker dan kleinere.”

Als we deze verschillende elementen combineren, kunnen we het belang van starters voor jobcreatie als volgt samenvatten. Meer dan de helft van de starters gaan failliet in de eerste vijf jaar na oprichting en de jobs die ze creëerden gaan opnieuw verloren. Bovendien groeien de meeste overlevers niet of nauwelijks. Een klein aantal groeit echter snel en kan het jobverlies bij de anderen ten dele compenseren. Hoe groter het bedrijf, na controle voor de leeftijd, hoe groter de kans dat het een positieve jobgroei optekent. Deze laatste groep zorgt ervoor dat elke cohort starters een blijvende bijdrage levert tot de creatie van nieuwe werkgelegenheid. Van de 30000 jobs die starters elk jaar creëren blijven er vijf jaar later 88% over. Dit is het netto-resultaat van het jobverlies door stopzettingen en de jobgroei bij overlevers.

JONGE BEDRIJVEN IN EEN COMPETITIEVE MARKT

De vaststelling dat grotere bedrijven in de eerste jaren na start hogere overlevingskansen hebben én sneller groeien dan kleinere bedrijven van dezelfde leeftijd staat haaks op de gangbare overtuiging dat jobcreatie vooral van kleinere bedrijven komt. Maar deze patronen passen perfect in economische modellen die de dynamiek bij jonge bedrijven beschrijven als een proces van “passief leren” (Jovanovic, 1982). In de eerste jaren na start, wanneer bedrijven nog niet zeker zijn of hun zaak levensvatbaar is, vertonen ze een hoge turbulentie. Jonge toetreders weten nog niet of ze kunnen overleven in een competitieve markt. Ze leren hun eigen ‘kwaliteit’ pas kennen als ze gaandeweg geconfronteerd worden met hun kosten-efficiëntie.

Bedrijven die ontdekken dat ze onvoldoende gewapend zijn tegen de concurrentie zullen er al snel mee stoppen. De anderen groeien tot ze hun optimale omvang hebben bereikt. Vele hiervan blijven klein omdat ze merken dat hun efficiëntieniveau relatief bescheiden is – of ze kozen voor een vennootschap omwille van de aantrekkelijkere fiscale voorwaarden dan het zelfstandigenstatuut en hadden nooit de ambitie om te groeien. Maar een kleine groep ontdekt dat ze efficiënter en succesvoller zijn dan anderen. Zij breiden uit en groeien sterk tot ze hun optimale grootte bereiken. Omdat succesvolle starters heel wat hindernissen moeten overwinnen en aanpassingskosten dragen, duurt het meestal een tijd om de ideale grootte te bereiken. Het is dan ook niet verwonderlijk dat grotere bedrijven nog enkele jaren na oprichting sterk doorgroeien. Dit uitzonderlijke groeipatroon is beperkt tot de eerste jaren na start. Daarna groeien bedrijven uit alle grootteklassen gemiddeld aan hetzelfde tempo – een fenomeen bekend als Gibrat's law.

FEITEN EN BELEID

Landen met een sterke onderzoekstraditie zoals de V.S., Canada of de Scandinavische landen, investeren als sinds de jaren negentig in degelijke ondernemingsdatabanken voor onderzoek. Uit onze analyse mag duidelijk zijn dat bij gebrek hieraan de gangbare opinie over de bronnen van jobcreatie wordt overgelaten aan de stemmingmakerij van belangengroepen. Al in 2010 trokken 30 medewerkers van onderzoeks- en statistiekinstellingen aan de alarmbel. Ze schreven een pamflet met aanbevelingen over een centrale data-infrastructuur in België die de toegang tot hoogwaardige ondernemingsdata voor wetenschappelijk onderzoek moest verzekeren. Onze tijdelijke samenwerking met de RSZ en Statistics Belgium maakt duidelijk dat het potentieel hiervoor in België aanwezig is en onze kennis om dit te ontwikkelen niet moet onderdoen voor het buitenland. Een beleid dat correct geïnformeerd wil worden maakt hiervoor de nodige investeringen vrij.

Kleine bedrijven vertegenwoordigen een groot kiezerspotentieel en vormen een populaire doelgroep voor beleidsmaatregelen, maar de realiteit is dat ze niet zo veel jobs creëren. 68% van de bedrijven heeft minder dan vijf werknemers in dienst, maar samen vertegenwoordigen slechts 11% van de private werkgelegenheid. Hun overlevingskansen zijn lager dan die van grotere bedrijven en als ze overleven groeien ze minder sterk. Dit patroon is het meest uitgesproken bij jonge bedrijven, maar geldt ook voor oudere ondernemingen. Een beleid dat de creatie van werkgelegenheid wil bevorderen en daarbij vooral focust op de kleinste ondernemingen schiet zijn doel voorbij. Vooral bij jonge bedrijven verzekert de sterke onderlinge concurrentie dat ondernemingen met het hoogste groeipotentieel overleven en de meeste jobs creëren.

REFERENTIES

- Dunne, T., M.J. Roberts, and L. Samuelson (1989). *"The growth and failure of U.S. manufacturing plants."* Quarterly Journal of Economics, 104:4, 671–698.
- Geurts, K. and J. Van Biesebroeck (2014). *"Job creation, firm creation, and de novo entry,"* CES Discussion Paper No. 14.25. www.econ.kuleuven.be/drc/CES/research/dps-papers/dps14/dps1425.pdf
- Haltiwanger, J., R.S. Jarmin, and J. Miranda (2013). *"Who creates jobs? Small versus large versus young."* Review of Economics and Statistics, 95:2, 347–361.
- Jovanovic, B. (1982). *"Selection and the evolution of industry."* Econometrica, 50:3, 649–470.
- Mata, J., P. Portugal, and P. Guimaraes (1995). *"The survival of new plants: Start-up conditions and post-entry evolution."* International Journal of Industrial Organisation, 13:4, 459–481.



Jo Van Biesebroeck is professor economie aan de KU Leuven. Hij doet onderzoek in internationale economie, met een focus op China, en in industriële organisatie, met een focus op productiviteit en bedrijfsdynamiek.



Karen Geurts is Master in de Beleidseconomie en doet onderzoek naar de arbeidsmarkt. Ze werkt aan een doctoraat over jobcreatie en -destructie aan het Centrum voor Economische Studiën van de KU Leuven.

LES(S) staat voor “Leuvense Economische Standpunten (Short)” en vormt een aanvulling bij de gewone LES waarin stafleden van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen opiniërende studies en essays publiceren. Onder de titel “Less is more” brengen we een verkorte analyse of samenvatting van een langere wetenschappelijke paper of publicatie waarin beleidsrelevante resultaten beschreven werden.

Dergelijke reeks zal uiteraard verschillende opinies en denkstromingen brengen. Leuvense Economische Standpunten vertolken alleen de visie van de auteur. Zij kunnen niet doorgaan als de visie van een instelling.

U kan een elektronische versie van de LES(S) terugvinden op de website van de faculteit: www.econ.kuleuven.be/onderzoek.htm

Reacties op de Leuvense Economische Standpunten zijn altijd welkom bij ces@kuleuven.be